



INFORME DE UGT

Desigualdad Salarial
Comunidad de Madrid

Febrero 2021

SECRETARÍA DE IGUALDAD Y MOVIMIENTOS CIUDADANOS



Introducción

Este informe, elaborado según los últimos datos disponibles publicados por la Agencia Tributaria en su estadística de Mercado de Trabajo y Pensiones (Fuentes Tributarias 2019), no recoge los avances legislativos que se han adoptado estos dos últimos años en materia laboral.

En este sentido, hay que destacar el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, que cambia la legislación en materia de Igualdad retributiva y el *Acuerdo para el desarrollo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo*, ambos fundamentales para avanzar en la igualdad, si bien sus efectos se notarán con posterioridad. Este Acuerdo fue alcanzado en el marco del diálogo social y firmado, el pasado 30 de julio, por el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO, y al mismo debería unirse la patronal, lo que constataría su compromiso para acabar con una discriminación injusta, que no solo perjudica a las mujeres, sino a nuestro país.

En su Artículo 28 del Acuerdo, Igualdad de remuneración por razón de sexo, Apartado 2, dice:

"El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa".

Consideramos que esta medida va en la buena dirección, ya que nos va a permitir obtener un diagnóstico de la situación de la desigualdad salarial en la empresa.

El Acuerdo impulsa el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad en las empresas (todas aquellas con más de 50 trabajadores tendrán que tenerlo en 2022), y concreta la obligación que tienen, desde marzo de 2019, de contar con un registro salarial, para garantizar el principio de "igualdad retributiva, para trabajos de igual valor".

El registro salarial, que debe detallarse según categorías profesionales y recoger tanto el salario base, como los complementos y las percepciones extrasalariales, está en línea con la Directiva de Transparencia Salarial que está defendiendo la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en la UE, aunque ésta va un poco más allá al exigir



sanciones para aquellos empresarios que no cumplen la ley. Algo que sería conveniente se implementará también en nuestro país.

En este sentido, UGT ha pedido reforzar las inspecciones en las empresas para garantizar la puesta en marcha de los planes de igualdad y la igualdad retributiva.

Sin duda, la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) a 950 euros mensuales en 2020 ha beneficiado sobre todo a las mujeres que, como veremos en este informe, ocupan mayoritariamente los tramos salariales de menor cuantía.

La situación de temporalidad y desigualdad se ha disparado y ha expulsado del mercado laboral a muchas personas, sobre todo a mujeres, ya que sólo consiguen que la contratación sea temporal, a tiempo parcial y mayoritariamente vinculada a campañas en el sector servicios.

De las 439.684 personas que buscan empleo en la Comunidad de Madrid, 251.637 son mujeres, el 57,23%.

La pandemia ha dado, si cabe, más visibilidad a una injusticia que se perpetúa pese a estar en el siglo XXI: la brecha salarial entre hombres y mujeres y eso a pesar del relevante papel que han tenido las mujeres durante el confinamiento, aún a riesgo de su salud y a pesar de cobrar en muchos casos sueldos de miseria.

Por eso, este año cobra más importancia que nunca la publicación de este informe para denunciar la brecha salarial que sufren las mujeres respecto a los hombres en la Comunidad de Madrid, con la consiguiente merma en las cotizaciones sociales y, por consiguiente, en la protección social de las mujeres (tienen pensiones más bajas, peor prestación por desempleo, etc.), a la vez que supone menos recaudación, menos ingresos para Hacienda o cotizaciones a la Seguridad Social.

Conviene recordar que la discriminación salarial es, de todas las discriminaciones que sufren las mujeres, la que más dificultades entraña para ser erradicada. El motivo solo puede ser explicable desde el punto de vista del coste económico que tiene para las empresas. Un coste que no sería tal porque corregir esta discriminación permitirá una mayor integración de las mujeres en el mercado laboral con los consecuentes beneficios para la competitividad y productividad de las empresas y en el ámbito económico y social.

Otras discriminaciones que han soportado las mujeres, se han ido corrigiendo con medidas cuyo coste recae sobre la Seguridad Social o sobre las propias trabajadoras (reducciones de jornada, las excedencias, o los permisos de cuidados, que pudiendo ser disfrutados





por los hombres, tampoco ellos asumen el coste económico y de protección social que representan)

Una de las lecciones que debemos aprender de esta crisis, tiene que ser la necesidad de avanzar en la igualdad real de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y social, de tal forma que el proceso de reconstrucción de un nuevo país deberá hacerse desde la perspectiva de género, lo que supone eliminar todo tipo de discriminaciones, incluida la brecha salarial.

UGT confía en que el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y la obligatoriedad de las empresas de realizar registros y auditorías salariales ayuden a combatir estas desigualdades.

El objetivo debe ser situar a España en la vanguardia de la lucha contra las discriminaciones salariales que sufren las mujeres con respecto a los hombres, máxime en un momento crucial: la reconstrucción de un nuevo país más justo, en el que se erradiquen las discriminaciones y en el que nadie se quede atrás.

La feminización de la pobreza es un fenómeno que va en aumento. Las mujeres no participan en la misma medida que los hombres del reparto de la riqueza y por tanto del bienestar, lejos de conseguir reducir las diferencias el problema se agrava y se prolonga en el tiempo.

La brecha salarial sigue siendo muy elevada y en los sectores en que es menor, no es porque las mujeres tengan una mejora salarial, sino porque los hombres han sufrido un empeoramiento en sus condiciones laborales.

La discriminación salarial entre mujeres y hombres la encontramos en todos los sectores de actividad, incluso en las Administraciones Públicas. Esto hace evidente, independientemente del grado de formación, de las cualificaciones o del sector en el que presten sus servicios, que el trabajo de las mujeres, está infravalorado antes incluso de demostrar sus aptitudes.

No podemos consentir la infravaloración del trabajo de las mujeres, que provoca situaciones de discriminación, bajos salarios y unas condiciones de trabajo y de vida más precarias, ya que estas situaciones están dificultando la posibilidad de alcanzar la libertad, independencia económica y una mayor participación social, política e institucional de un gran número de mujeres.

Erradicar la brecha salarial requiere normas acertadas, eficaces y dialogadas, que nos sitúen en el camino que parece que se está empezando a trazar en parte de Europa.

Sin Igualdad no hay Democracia ni Justicia Social.





Metodología

Este informe ha sido elaborado según los últimos datos publicados por la Agencia Tributaria en la estadística Mercado de Trabajo y Pensiones (Fuentes Tributarias 2019), y está basada en las declaraciones anuales del Modelo 190 que presentan todas aquellas personas físicas, jurídicas y demás entidades, incluidas las Administraciones Públicas, que estando obligadas a retener o a ingresar a cuenta por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas conforme a lo establecido en el artículo 71 del reglamento del Impuesto, satisfagan o abonen alguna renta referidas al año de la estadística, proporcionando una cuantificación y descripción de la masa de rentas del trabajo percibidas y/o generadas en el Territorio de Régimen Fiscal Común.

Este modelo de declaración es un modelo informativo, tratándose además de una declaración que no posee, como ocurre con otras declaraciones tributarias, ningún supuesto de exención de la obligación de declarar. Así, todas las entidades que pagan salarios, pensiones o prestaciones por desempleo están obligadas a presentar el modelo, con independencia de su personalidad, su actividad, la dimensión o el carácter público o privado de las mismas, por lo que la información es exhaustiva y muy detallada.

Cada retenedor o pagador de rentas presenta una información resumen y una relación de perceptores/as con información individualizada de los datos para construir retribuciones satisfechas y retenciones practicadas. Conforman la base las poblaciones de asalariados/as, pensionistas y perceptores/as de prestaciones de desempleo que residen en el Territorio de Régimen Fiscal Común. En dichas relaciones de perceptores/as figuran todas las personas que reciben rentas sujetas al IRPF aunque se trate de retribuciones inferiores al mínimo legal de exención para la obligación de declarar en IRPF, retribuciones con tipo de retención nulo y rentas exentas.



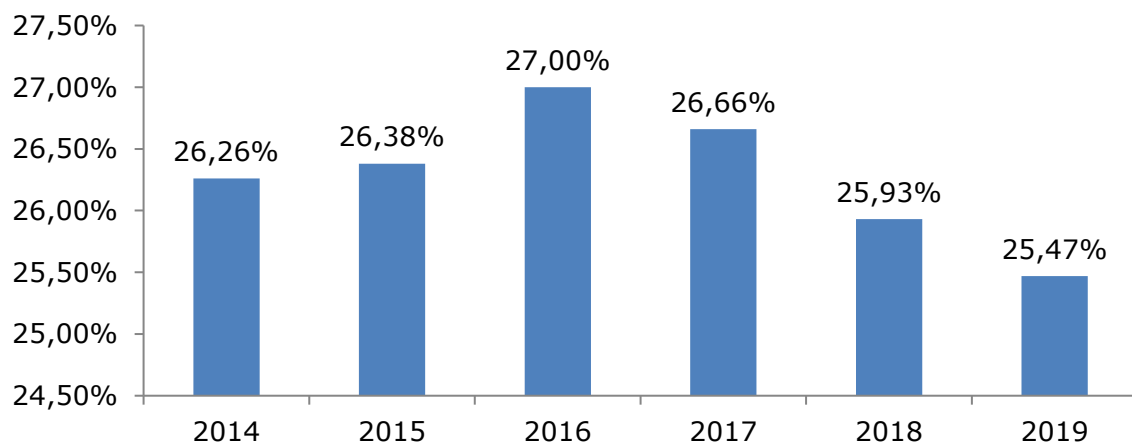
1.- Comparativa salarial entre hombres y mujeres Comunidad de Madrid

	Asalariados 2019	Salario Medio 2019	Salario Medio Hombres 2019	Salario Medio Mujeres 2019
Total	3.123.967	26.721	30.439	22.685

(Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2019)

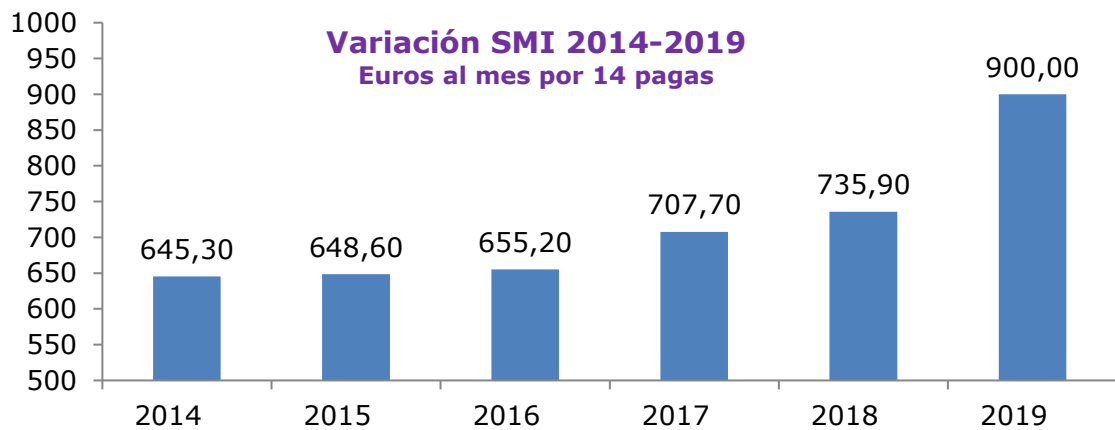
En el año 2019 el salario medio de los hombres fue de 30.439€, siendo de 22.685€ en el caso de las mujeres, es decir, **7.754€ menos, lo que significa que la brecha salarial se sitúa en el 25,47%**, esto supone una reducción del -0,46% con respecto a 2018.

Evolución de la brecha salarial en los últimos 6 años



(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT 2019)

Como podemos observar en el gráfico la brecha salarial se ha reducido un 0,79% en los últimos 5 años. Esta reducción se produce a partir de 2016 y, básicamente, es resultado de las subidas del SMI durante los últimos años al haber más mujeres que hombres en los tramos salariales con menores ingresos.



(Elaboración propia a partir del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Economía Social)

2.- Ocupados y ocupadas por tramos salariales Comunidad de Madrid

Tramo salarial	Mujeres	Hombres	Diferencia	Porcentaje
0-0,5 SMI	271.404	232.130	39.274	16,92
0,5-1 SMI	238.826	187.674	51.152	27,26
1-1,5 SMI	302.195	288.759	13.436	4,65
1,5-2 SMI	201.983	239.856	-37.873	-15,79
2-2,5 SMI	139.998	156.462	-16.464	-10,52
2,5-3 SMI	107.488	129.488	-22.000	-16,99
3-3,5 SMI	71.274	101.193	-29.919	-29,57
3,5-4 SMI	48.542	71.603	-23.061	-32,21
4-4,5 SMI	31.835	48.962	-17.127	-34,98
4,5-5 SMI	23.081	36.234	-13.153	-36,30
5-7,5 SMI	44.005	81.511	-37.506	-46,01
7,5-10 SMI	9.699	23.709	-14.010	-59,09
> 10 SMI	7.652	28.404	-20.752	-73,06

(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2019).
SMI 2019: 900€ al mes por 14 pagas

Si la comparativa la hacemos por tramos salariales vemos que **con sueldos inferiores a 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), hay un mayor número de mujeres que de hombres, en concreto 103.862**, mientras que, en todos los tramos con salarios por encima de esta cantidad, se dispara la diferencia en favor de los hombres, en concreto, 231.865 más que mujeres.

3.- Desempleados, desempleadas y prestaciones medias en la Comunidad de Madrid

	Total	Hombres	Mujeres
Desempleados	460.713	218.653	242.060
Prestación media anual	3.612€	3.824€	3.420€

(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2019)

El salario determina, no sólo la retribución que una persona trabajadora cobra en la actualidad, también establece las prestaciones que recibiremos a lo largo de toda nuestra vida, ya sea prestación por desempleo, por jubilación, etc.

Con estos datos, podemos comprobar cómo afecta la brecha salarial a **las prestaciones por desempleo, siendo la prestación media de las mujeres 404€ menor que la de los hombres, es decir, un 10,56% menos.**

4.- Pensionistas y pensiones medias en la Comunidad de Madrid.

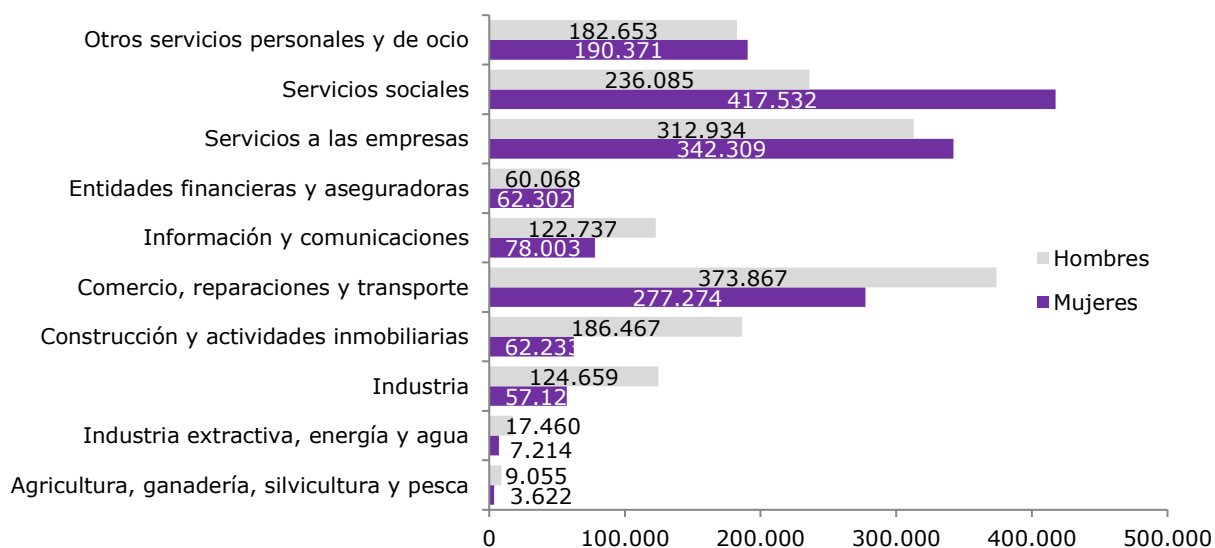
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
Pensionistas	1.246.662	610.839	635.823	
Pensión media anual	19.143	22.592€	15.829€	6.763€

(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2019)

La brecha salarial afecta, de la misma manera, también a las **pensiones**. Las mujeres pensionistas cobran, como media, un **29,94%** menos que los hombres.

Cabe destacar que, según datos de la Seguridad Social en relación a las pensiones de viudedad en vigor a 1 de diciembre de 2019, en la Comunidad de Madrid, más del 92% de las perceptoras son mujeres y la pensión de viudedad media era de 817,58€ (11.446,12 €/año).

5.- Comparativa asalariados y asalariadas por sector de actividad (NACE)*, Comunidad de Madrid



(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2019).

6.- Porcentaje de mujeres asalariadas por sector de actividad (NACE)*, Comunidad de Madrid

	Asalariadas	Total	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3.622	12.677	28,57%
Industria extractiva, energía y agua	7.214	24.673	29,24%
Industria	57.123	181.782	31,42%
Construcción y actividades inmobiliarias	62.233	248.700	25,02%
Comercio, reparaciones y transporte	277.274	651.141	42,58%
Información y comunicaciones	78.003	200.740	38,86%
Entidades financieras y aseguradoras	62.302	122.370	50,91%
Servicios a las empresas	342.309	655.243	52,24%
Servicios sociales	417.532	653.617	63,88%
Otros servicios personales y de ocio	190.371	373.024	51,03%

(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2019).

(NACE)* La Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea (NACE) es el sistema de clasificación de las actividades económicas usado en la Unión Europea, y es el utilizado por la Agencia Tributaria en la estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias.

Cuando analizamos en qué sectores de actividad trabajan mayoritariamente hombres y mujeres, vemos que existen importantes diferencias.

Los hombres se concentran en: *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Industria extractiva, energía y agua, Industria, Construcción y actividades inmobiliarias, Comercio, reparaciones y transporte, Información y comunicaciones* y de forma más proporcionada en *Entidades, financieras y aseguradoras*.

Por el contrario, las mujeres se concentran en: *Servicios a las empresas, Servicios sociales* y de forma similar a los hombres en *Otros servicios personales y de ocio*.

7.- Comparativa salario medio anual por sector de actividad (NACE)*, Comunidad de Madrid

	Mujer	Hombre	Diferencia	Porcentaje
Total	22.685	30.439	-7.754	-25,47%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10.860	11.215	-355	-3,17%
Industria extractiva, energía y agua	39.751	44.732	-4.981	-11,14%
Industria	28.322	33.506	-5.184	-15,47%
Construcción y actividades inmobiliarias	22.805	23.799	-994	-4,18%
Comercio, reparaciones y transporte	21.049	28.461	-7.412	-26,04%
Información y comunicaciones	33.403	42.337	-8.934	-21,10%
Entidades financieras y aseguradoras	43.726	71.533	-27.807	-38,87%
Servicios a las empresas	20.081	29.394	-9.313	-31,68%
Servicios sociales	24.977	32.314	-7.337	-22,71%
Otros servicios personales y de ocio	11.295	16.618	-5.323	-32,03%

(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2019).

De la tabla con la comparativa de salarios por sector de actividad, podemos extraer dos conclusiones:

Los sectores donde tradicionalmente se concentran las mujeres presentan salarios inferiores a la media, es decir, aquellas actividades en las que hay mayor presencia de mujeres (actividades administrativas y auxiliar de oficina, limpieza de edificios, "call center", ocupaciones relacionadas con servicios de salud y el cuidado de personas, etc.) están en los sectores de actividad con salarios más bajos.

Existe una importante brecha salarial entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los sectores, a excepción del sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con una brecha del 3,17%, que es muy pequeño en la Comunidad de Madrid, y en el sector de Construcción y actividades inmobiliarias, donde la brecha está en 4,18%, el resto de los sectores mantienen diferencias salariales muy significativas.

En algunos casos, como en Entidades financieras y aseguradoras, la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres es de más de 27.807 euros, alcanzando una brecha salarial de, prácticamente, el 40%.

¿Por qué cobran menos las mujeres?

La brecha salarial se produce como resultado de una acumulación de situaciones que soportan las mujeres trabajadoras:

1. Mayor precariedad laboral.

Las mujeres sufren en mayor medida la precariedad laboral. Presentan porcentajes más altos de contratación temporal (no acumulan antigüedad), mayor contratación a tiempo parcial involuntaria (con la consiguiente merma salarial), etc.

2. Discriminación en el lugar de trabajo.

La discriminación directa está prohibida por Ley y es fácilmente denunciabile en los tribunales, sin embargo, la discriminación indirecta, es habitual en los centros de trabajo y es mucho más difícil de detectar.

Una de las causas de la brecha salarial es esa discriminación oculta y encubierta que se produce en la elaboración de los criterios y las técnicas de selección y promoción de personal. Lejos de ser objetivas y neutras, favorecen mayoritariamente a los hombres en detrimento de las mujeres.

3. Diferenciación de empleos y sectores para mujeres y hombres.

Generalmente, las mujeres se concentran en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo. Es la llamada **segregación horizontal**.

Así las mujeres nos concentramos en aquellas ocupaciones relacionadas con servicios de salud y el cuidado de personas, que a pesar de su importancia se encuentran, precisamente, entre las que tienen las retribuciones más bajas.

4. Prácticas laborales y sistemas salariales.



Existen prácticas que no se aplican de igual forma a mujeres y hombres en ámbitos como la formación o el desarrollo profesional. También existen distintas formas de remuneración: incentivos (productividad, disponibilidad, etc.), complementos (turnicidad, nocturnidad, toxicidad, peligrosidad, etc.), gratificaciones, salario en especie, (coche, vivienda a cargo de la empresa), etc.

Las mujeres, a menudo, se ven afectadas por rebajas en los complementos e incentivos salariales con respecto a los hombres. Es frecuente la remuneración de complementos por toxicidad o penosidad en puestos de trabajo desempeñados predominantemente por hombres, mientras que en puestos típicamente femeninos no se retribuyen o se remuneran por debajo del valor que les corresponde.

5. La infravaloración del trabajo y las capacidades de la mujer.

Los empleos en los que hay mayor presencia femenina, los salarios suelen ser más bajos. Por contra, los trabajos con mayor presencia de hombres, están mejor pagados.

Las capacidades consideradas "tradicionalmente femeninas" están infravaloradas porque se considera que reflejan "características" y no capacidades y competencias adquiridas. Esta actitud repercute de forma negativa en los salarios de las mujeres.

6. La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel.

Es la llamada **segregación vertical**. Este concepto que hace referencia a la distribución no equilibrada de hombres y mujeres en diferentes niveles de responsabilidad.

Así, de manera general, la promoción laboral de las mujeres es más lenta y laboriosa, ya que existen multitud de factores que dificultan que puedan acceder a los niveles más altos de la jerarquía profesional.

Ese "techo de cristal" o "suelo pegajoso" provoca que las mujeres promocionen en menor medida, con lo que ello va a suponer en sus salarios a lo largo de su vida laboral.

7. Tradiciones y roles de género.

Las tradiciones y los roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, comenzando a una edad muy temprana.

Dichas tradiciones y roles de género influyen, por ejemplo, en la elección de los estudios hecha por los chicos y las chicas. Curiosamente, los estudios que escogen las mujeres, claramente relacionados con los roles de cuidadoras que la sociedad les asigna (servicios sociales, asistencia sanitaria, educación) son los que van a tener salidas profesionales con menor remuneración salarial.

8. Conciliación de la vida laboral y familiar.

La responsabilidad de los cuidados en el entorno familiar recae mayoritariamente sobre las mujeres

Esto provoca que las mujeres trabajen menos horas que los hombres. Excedencias, licencias, reducciones de jornada, etc. son utilizados para intentar compatibilizar estas responsabilidades familiares con el trabajo remunerado.

Todo ello influye, no sólo en la remuneración inmediata, sino que repercute en las oportunidades de promoción profesional y, por tanto, en la probabilidad de incrementar sus salarios.

Nuevas leyes y reglamentos:

- Se han producido avances legislativos importantes para avanzar en la igualdad, que se notarán con posterioridad como el RD 6/2019, de 1 de marzo, y el "Acuerdo para el Desarrollo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo". Hay que seguir avanzando
- El Acuerdo impulsa el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad en las empresas y concreta la obligación que tienen todas las empresas de contar con un registro salarial, para garantizar el principio de "igualdad retributiva, para trabajos de igual valor".
- UGT confía en que el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y la obligatoriedad de las empresas de realizar auditorías salariales ayuden a combatir la brecha salarial.



- Sin medidas vinculantes la brecha salarial persistirá o seguirá aumentando.
- UGT ha pedido reforzar las inspecciones en las empresas para garantizar la puesta en marcha de los planes de igualdad y la igualdad retributiva y que se establezcan las sanciones oportunas sino se cumple la ley.

La lucha por la igualdad salarial a cámara lenta, también, a nivel internacional

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), de la que UGT es socio fundadora, ha realizado un estudio en el que afirma que, al ritmo actual, la brecha salarial en España no se cerrará hasta el 2046 y en la UE no se cerrará hasta el próximo siglo.

Los datos de Eurostat muestran que la brecha salarial de género se ha reducido en un 1% en los últimos ocho años, lo que significa que, a medida que avanzan las cosas, las mujeres tendrán que esperar otros 84 años para lograr la igualdad de salarios. La CES también ha determinado que, sin medidas vinculantes para frenar las tendencias actuales, la brecha salarial persistirá o seguirá aumentando en casi todos los Estados miembros y que solo en tres de ellos se cerrará durante esta década (en al menos, uno de ellos los salarios de mujeres y hombres son inaceptablemente bajos, se igualan a la baja)

En este sentido, la CES ha trasladado su preocupación por el aplazamiento por parte de la Comisión Europea de la publicación de la Directiva sobre Transparencia Salarial, pasando del 4 de noviembre al 15 de diciembre, y porque en el discurso sobre el Estado de la Unión no se mencionaran las medidas vinculantes de transparencia salarial prometidas por la Presidenta de la CE, Úrsula Von Der Leyen, para los primeros 100 días de su mandato.





Además de la campaña de denuncia contra la brecha salarial promovida por la CES, la Confederación Sindical Internacional (CSI) también ha difundido la necesidad de luchar contra esta injusticia que afecta a todos los países, incluidos los países “desarrollados”, donde resulta aún más inexplicable que persista esta discriminación.

Debemos continuar trabajando para:

Concienciar a las trabajadoras y trabajadores y a la opinión pública en general, sobre esta discriminación por razón de sexo, que tiene una repercusión muy negativa en los salarios de las mujeres y en sus pensiones, así como en las eventuales prestaciones y subsidios por desempleo (incluyendo las prestaciones a causa de un ERTE o las indemnizaciones por despido).

Además, la brecha salarial entre hombres y mujeres es “el mayor robo de la historia” a las mujeres y a toda la sociedad:

- Es un robo a las mujeres en cuanto a salario, cotizaciones para el desempleo y las pensiones.
- Es un robo a la sociedad en cuanto a cotizaciones a la seguridad social, en cuanto a impuestos que no se satisfacen, y por el empleo que no se crea.
- La brecha salarial es injusta y perjudicial para las trabajadoras, las propias empresas y el conjunto de los países.

Reforzar las inspecciones en las empresas para garantizar la puesta en marcha de los planes de igualdad y la igualdad retributiva, que es la manera de garantizar el principio de “igualdad retributiva, para trabajos de igual valor”.

Demandar más recursos económicos para abordar los planes de igualdad y los registros retributivos en las empresas.

Exigir la aprobación de la Directiva de Transparencia Salarial que está defendiendo la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en la UE, porque va un poco más allá, y se implementará también en nuestro país.

